

Fragen zum UnternehmensCheck Beschäftigungsfähigkeit für KiTas

Version 2, TBS NRW e.V., Technik und Leben e.V. 2006/2007

1 Dimension Kompetenz

Die Dimension Kompetenz bildet Anforderungen und Voraussetzungen der Arbeitsplätze an allgemeines Wissen, fachliches Wissen und Meta-Kompetenzen ab. Aus der Perspektive der MitarbeiterInnen werden die Entwicklung der Kompetenzen und Handlungsspielräume in diesem Bereich beurteilt.

Bewertung: niedrig (1) – eher niedrig (2) – mittel (3) – eher hoch (4) – hoch (5)

1. Wie sind die Anforderungen des Arbeitsplatzes / der Tätigkeiten an Allgemeinwissen (Sprache, Schrift, Allgemeinbildung, Fremdsprachen)?
2. Wie sind die Anforderungen des Arbeitsplatzes / der Tätigkeiten an fachliches Wissen (Inhalte der ErzieherInnen- / PflegerInnen-Ausbildung, Fortbildungen)?
3. Wie sind die Anforderungen des Arbeitsplatzes / der Tätigkeiten an Kenntnisse über vor- und nachgelagerte Abläufe und Zusammenhänge (z.B. bei Trägern, Eltern, Schulen – „Prozesswissen“)?
4. Wie sind die Handlungsspielräume der Beschäftigten zur Gestaltung des Arbeitsplatzes / der Tätigkeiten (Arbeitsinhalt und Arbeitsablauf) und die Anforderungen an eigenverantwortliche Strukturierung, Umsetzung und Kontrolle von Aufgaben??
5. Wie sind die Anforderungen des Arbeitsplatzes / der Tätigkeiten an die soziale Kompetenz (Umgang mit Kindern und Eltern, Teamfähigkeit, Kooperation im Arbeitsprozess)?
6. Wie hoch sind die Anforderungen des Arbeitsplatzes / der Tätigkeiten an die Fähigkeit der Beschäftigten, Probleme jenseits von Routinesituationen zu lösen?
7. Inwieweit sind die Beschäftigten in der Lage, die Qualität ihrer Arbeit und ihrer Arbeitsergebnisse selbst zu beurteilen?
8. In welchem Umfang erwerben die Beschäftigten in der Arbeit Fähigkeiten, Qualifikationen und Kompetenzen, die ihnen auch eine Beschäftigung in anderen Berufen ermöglichen bzw. einen Berufswechsel erleichtern?
9. Wie stark sind unterschiedliche Tätigkeiten für jüngere und ältere Beschäftigte möglich und werden im Konsens abgestimmt?
10. Werden altersspezifische Kompetenzen bewußt wahrgenommen und gezielt eingesetzt?

2 Dimension Gesundheit

Die Dimension Gesundheit bildet gesundheitsschädliche Potenziale der Arbeit und Arbeitsgestaltung ab. Daneben kommen klassische Faktoren wie die Arbeitssicherheit und die Verankerung präventiver Konzepte im Betrieb zum Tragen. Aus der Perspektive der MitarbeiterInnen werden die Handlungsspielräume zur Verringerung von Belastungen beurteilt.

Bewertung: niedrig (1) – eher niedrig (2) – mittel (3) – eher hoch (4) – hoch (5)

1. Wie ist der Anteil einseitiger, belastender Tätigkeiten am Arbeitsplatz (z.B. Zwangshaltungen)?
2. Wie ist der Anteil schwerer körperlicher Belastungen (z.B. Heben und Tragen, Lärm)?
3. Wie ist die Häufigkeit und Dichte psychischer Belastungen (z.B. Arbeitsdichte, Zeitmangel, permanent nötige verteilte Aufmerksamkeit, Störungen, Konflikte mit Eltern, Emotionsarbeit, schlechtes Arbeitsklima, mangelnde Unterstützung)?
4. Welche Möglichkeiten haben Beschäftigte, ihre Arbeitszeit nach individuellen und altersspezifischen Bedürfnissen zu gestalten (Gesamtdauer und Verteilung der Arbeitszeit)?
5. Wie sind die Möglichkeiten der Beschäftigten, ihr unmittelbares Arbeitsumfeld ergonomisch und ihren Wünschen entsprechend zu gestalten (erwachsenengerechte Möbel, Schallschutz, Klima und Beleuchtung, Störungsfreiheit, freundliche Gestaltung, ...)?
6. In welchem Umfang gibt es ein betriebliches Gesundheitsmanagement bzw. vergleichbare Bemühungen um eine ganzheitlich orientierte Förderung der Gesundheit?
7. Sehen Vorgesetzte Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit als ebenso wichtig an wie die Qualität der Dienstleistung?
8. Gibt es im Betrieb regelmäßig Aktionen zu Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes?
9. Findet bei der Aufgabenverteilung durch die Leitung oder im Team eine Berücksichtigung unterschiedlicher Belastbarkeiten, z.B. aufgrund von altersbedingten Einschränkungen statt?
10. Wird bei Beschäftigten und Vorgesetzten das Wissen und Bewußtsein für körperliche und psychische Belastungen und Beanspruchungen sowie für geeignete Ausgleichsmaßnahmen geschaffen?

3 Dimension Lernfähigkeit

Die Dimension Lernfähigkeit bildet die Lernförderlichkeit der Arbeitsinhalte und der Arbeitsorganisation ab. Aus der Perspektive der MitarbeiterInnen wird die Einstellung gegenüber der Verbesserung von Kompetenzen beurteilt.

Bewertung: niedrig (1) – eher niedrig (2) – mittel (3) – eher hoch (4) – hoch (5)

1. Wie häufig ändern sich bzw. entstehen neue Arbeitsinhalte oder Arbeitsmethoden?
2. Wie vielfältig sind die Arbeitsinhalte?
3. Wie groß ist der Anteil an Arbeiten, die ein tief greifendes Wissen voraussetzen, das nicht Bestandteil der täglichen Aufgaben am Arbeitsplatz sind?
4. Wie konstruktiv ist der Umgang der Führungskräfte mit Fehlern und inwieweit ermöglicht er den Betroffenen, aus Fehlern zu lernen?
5. Wie ist die Häufigkeit offener Problemsituationen im täglichen Ablauf?
6. Wie sind die Anforderungen an eigenständiges Lernen und Wissensbeschaffung in der Arbeit (z.B. aus anderen Bereichen oder aus Medien wie Handbüchern und Internet)?
7. Wie stark wird Engagement für Lernen und Wissen von den Führungskräften als wichtiger Bestandteil von Arbeit verstanden und gefördert?
8. In welchem Umfang wird Weiterbildung beim Träger/ in der Einrichtung angeboten und praktiziert?
9. Inwieweit fordern die Arbeitsaufgaben und ermöglichen sie eine Lernentwicklung der Beschäftigten, ohne dabei zu über- oder unterfordern?
10. In welchem Ausmaß verstehen Beschäftigte Lernen und berufliche Weiterentwicklung als positive Herausforderung?
11. Berücksichtigen die Weiterbildungsmaßnahmen unterschiedliche Lernvoraussetzungen und Lerngewohnheiten der Beschäftigten, z.B. aufgrund unterschiedlicher Vorkenntnisse, Ausbildungen sowie dem Alter?

4 Dimension Integration

Die Dimension Integration bildet betriebliche Ansätze und Zielsetzungen im Bereich der Förderung von Verschiedenheit, von Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten und der Kooperation in der Arbeit ab. Bei den MitarbeiterInnen wird die Einstellung zu Veränderung, d.h. die Fähigkeit zur Integration in neue betriebliche Zusammenhänge und das Arbeitsklima, beurteilt.

Bewertung: niedrig (1) – eher niedrig (2) – mittel (3) – eher hoch (4) – hoch (5)

1. Wie ist der Anteil unterschiedlicher Beschäftigtengruppen in einzelnen Arbeitsbereichen / Abteilungen (Geschlecht, Alter, Herkunft)?
2. Wie hoch ist die interne und externe Mobilität, d.h. die Durchlässigkeit betrieblicher Hierarchien und Bereiche für Mitarbeitende, die sich eigenständig oder betrieblich für neue Aufgaben innerhalb und außerhalb des Betriebes qualifizieren?
3. Wie ist die Qualität der Förderung von unterdurchschnittlich repräsentierten bzw. benachteiligten Gruppen im Betrieb (Erwerbsgeminderte, Frauen in Männerberufen, ältere ArbeitnehmerInnen)?
4. Wie stark ist das Thema „Nutzen durch Verschiedenheit“, d.h. die Vorteile, die aus den kulturellen, altersbedingten und geschlechtsbedingten Unterschieden zwischen Mitarbeitenden entstehen können Gegenstand der Führungsarbeit („Diversity Management“, „Gender mainstreaming“)?
5. Wie verbreitet sind Arbeitsformen, die Kooperation und Konfliktfähigkeit fördern (z.B. beteiligungsorientierte Gruppenarbeit)?
6. Inwieweit ist der Erhalt bzw. die Schaffung von Arbeitsmöglichkeiten für ältere ArbeitnehmerInnen und BerufsrückkehrerInnen ein Thema für die Geschäftsführung?
7. Inwieweit ist der Erhalt bzw. die Schaffung von Arbeitsmöglichkeiten für ältere ArbeitnehmerInnen und BerufsrückkehrerInnen ein Thema für die Interessenvertretung?
8. Wie ist die Offenheit und Transparenz der Kommunikation im Betrieb zu beurteilen?
9. Wie wird von den Beschäftigten das Betriebsklima bewertet?
10. Wie ist die Bereitschaft von Beschäftigten, neue / andere Arbeitsaufgaben zu übernehmen?
11. Wie stark ist der Betrieb in das örtliche Umfeld (z.B. Stadtteilarbeit) integriert?

5 Dimension (Selbst-)Management

Die Dimension (Selbst-)Management bildet auf Seiten des Betriebs Merkmale der Arbeitsorganisation ab und beurteilt diese hinsichtlich Effizienz und fordernden / fördernden Anforderungen an die Beschäftigten. Aus der Perspektive der MitarbeiterInnen werden einerseits die betrieblichen Bedingungen und andererseits die Kenntnisse, die Grundlage eines eigenverantwortlichen Handelns am Arbeitsplatz sind, beurteilt.

Bewertung: niedrig (1) – eher niedrig (2) – mittel (3) – eher hoch (4) – hoch (5)

1. Wie greifbar und praktisch handhabbar sind Arbeitsplatz- und Aufgabenbeschreibungen für die Beschäftigten?
2. Wie effizient sind die Kommunikations- und Arbeitsabläufe des Betriebs gestaltet, d.h. kommen sie mit einem Minimum an Abstimmungsvorgängen und Kommunikationsmedien aus?
3. Inwieweit gibt es eine Verlagerung von Entscheidungskompetenzen bis auf die Mitarbeiterenebene?
4. Wie ist die Wertschätzung und Förderung von Eigeninitiative und außerbetrieblichem Engagement von Mitarbeitern durch den Betrieb?
5. Wie sind die Möglichkeiten von Beschäftigten, langfristige Entwicklungsziele zu definieren und im betrieblichen Rahmen zu verfolgen?
6. Inwieweit bestehen Entwicklungsprofile, die Beschäftigten mit unterschiedlichen Erwartungs- und Entfaltungshorizonten Leitbilder und Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung geben?
7. In welchem Umfang haben die Beschäftigten eine Vorstellung von ihrer Position und Verantwortung für die Funktion und den Erfolg des Betriebs?
8. Welche konkreten Möglichkeiten bestehen zur Anpassung von Arbeitszeit und Arbeitsumgebung an (temporäre) individuelle Anforderungen (z.B. Sabbaticals, Bildungsurlaub)?

6 Dimension Verantwortung

Die Dimension Verantwortung bildet betriebliche Zielsetzungen für die Sicherung von Beschäftigung und die Verbesserung von Beschäftigungsfähigkeit ab. Aus der Perspektive der Beschäftigten wird die Einstellung zu Eigenverantwortung im Bereich der Beschäftigungsfähigkeit und zur Mitverantwortung am betrieblichen Erfolg beurteilt. Ergänzend fließen Zielsetzungen der Interessenvertretungen im Bereich Beschäftigungsfähigkeit in die Beurteilung ein.

Bewertung: niedrig (1) – eher niedrig (2) – mittel (3) – eher hoch (4) – hoch (5)

1. Wie stark ist die Orientierung des Trägers auf die langfristige Erhaltung von Beschäftigung am aktuellen Ort?
2. Wie ausgeprägt ist eine Kultur der Teilhabe der Beschäftigten am betrieblichen Erfolg (Anerkennung durch Eltern, Teilhabe an Entwicklung der Kinder,...)?
3. Wie transparent und offen ist die Kommunikation über Beschäftigungssicherheit und Beschäftigungsfähigkeit seitens der Leitung?
4. Wie stark ist die Bereitschaft zur Nutzung transparenter Verfahren und offener Kommunikation in kritischen Situationen (Mittelkürzungen, Reorganisationsmaßnahmen, Personalabbau)?
5. In welchem Umfang ist präventive Beschäftigungssicherung / Beschäftigungsfähigkeit für alle Altersgruppen ein (strategisches) Thema der Arbeit der Interessenvertretung?
6. In welchem Umfang ist präventive Beschäftigungssicherung / Beschäftigungsfähigkeit für alle Altersgruppen ein (strategisches) Thema der Arbeit der Geschäftsführung?
7. Wie stark sind eigenverantwortliche Elemente der Sicherung und Verbesserung von Beschäftigungsfähigkeit (auch altersübergreifend) ein Thema für Beschäftigte?
8. Inwieweit gibt es positive Erfahrungen mit beteiligungsorientierten Vorgehensweisen und Projekten?